

<https://www.neopa.it/> 10 gennaio 2024
Nuovi orientamenti applicativi Aran gennaio 2024

Pubblichiamo di seguito i nuovi orientamenti applicativi Aran pubblicati quest'oggi sul sito dell'Agenzia.

È possibile conferire un incaricato di Elevata Qualificazione personale in regime di part time?

In merito al quesito in oggetto si evidenzia che la disciplina contrattuale attualmente vigente è contenuta nell'art. 53, comma 3 del CCNL del 21 maggio 2018 ai sensi della quale "I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione". L'incarico di elevata qualificazione, pertanto, può essere attribuito al personale con rapporto a tempo parziale, di durata non inferiore al 50%, solo negli enti privi di dirigenza, su posizioni previamente individuate dall'ente.

Si può erogare la tredicesima mensilità al personale con contratto a tempo determinato, ex comma 557 art. 1 Legge 311/2004?

In relazione al quesito in oggetto non può che evidenziarsi che un contratto a tempo determinato e parziale, di lavoro subordinato, come nella fattispecie sottoposta, stipulato ex art. 1, comma 557 della Legge 311 del 2004, in quanto contratto distinto e separato, dà diritto a tutte le spettanze economiche derivanti dalla disciplina contrattuale ivi compresa la tredicesima mensilità.

La nuova previsione del cd. "tempi di vestizione" introdotta dal CCNL del 16.11.2022 è estensibile anche a categorie di personale diverse dal quelle del personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie? Ed eventualmente tale beneficio può essere oggetto di monetizzazione?

In relazione al quesito in oggetto, premesso che la norma in esame prevede due specifiche condizioni: – che trattasi di personale obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione; – che le operazioni di vestizione e svestizione debbano necessariamente avvenire all'interno della sede. Si evidenzia che la ratio della norma, di cui all'art. 105 del CCNL del 16.11.2022, deve essere correttamente intesa esclusivamente quale agevolazione, per quel personale, ascritto alla specifica Sezione delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, che sia obbligato ad indossare abiti da lavoro, nelle operazioni di vestizione e svestizione all'interno dei luoghi di lavoro. Non si ritiene, pertanto, che la suddetta previsione possa essere estesa a categorie diverse di personale e tanto meno che possa essere diversamente garantita con soluzioni di monetizzazione.

In un Ente senza personale dirigenziale, ove gli incaricati di EQ valutano del personale assegnatogli appartenente alla stessa area (Funzionari EQ), è possibile stabilire, in sede di contrattazione integrativa, che ai fini delle procedure selettive di progressione economica di cui all'art. 14, del CCNL 16.11.2022, vengano fatte due distinte graduatorie: una per i Funzionari e l'altra per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione?
In merito al quesito in oggetto, non può che evidenziarsi che, come noto, la norma di cui all'art. 14,

comma 2, del CCNL 17.11.2022 recita "L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ... avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate ..." ragione per cui si ritiene che, alla luce della nuova formulazione letterale dell'articolato contrattuale, le procedure selettive devono avvenire per area. Qualora però, come nel caso di specie, si possa creare una situazione di palese conflitto di interesse tra valutato e valutatore si ritiene che si possano legittimamente fare due distinte graduatorie.

Il personale autorizzato a lavorare in modalità da remoto può essere adibito a turni?

Come espressamente indicato all'art. 68 comma 3 del CCNL 16.11.2022 "Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico." In virtù del suddetto comma, il lavoratore che presta la propria prestazione in modalità a distanza, da remoto, può certamente lavorare per turni ai sensi di quanto regolato dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022, senza nessuna distinzione di trattamento giuridico/economico rispetto ai lavoratori in presenza, in relazione alla tipologia di prestazioni da rendere.

Con riferimento alla composizione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6, comma 3, lett. a) del CCNL del 16.11.2022, che come noto, deve aver composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b), nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale", si chiede se di detto organismo può far parte una RSU dello stesso ente. Si ritiene che qualora il dipendente, già eletto componente RSU, venga designato quale componente dell'OPI da parte delle organizzazioni sindacali, non possa ravvisarsi alcuna causa di incompatibilità.

In caso di progressione tra le aree, oltre le ferie maturate e non godute è possibile dare continuità ai permessi e alla banca delle ore?

L'unica previsione contrattuale che preveda che non ci sia una soluzione di continuità tra la posizione nell'area originaria e quella nell'area nuova, per effetto della progressione, è contenuta all'art. 15 comma 2 del CCNL 16.11.2022 ai sensi del quale: "In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.", ragione per cui solo in questi casi al dipendente potrà essere garantita la continuità degli istituti rispetto alla precedente area.

Nel caso in cui un dipendente, transitato in mobilità da altro ente del comparto, venga convocato per rendere una testimonianza giudiziale per fatti estranei all'attività di servizio dell'attuale ente di appartenenza, può rendere tale testimonianza in orario di lavoro?

Come da orientamento consolidato dell'Agenzia, l'assenza imputabile a testimonianza giudiziale può essere considerata come orario di lavoro solo qualora la medesima debba essere resa nell'esclusivo interesse dell'amministrazione. Diversamente, nel caso in cui rilevi l'interesse del dipendente, l'assenza dovrà essere imputata ad altri istituti contrattuali previsti dai contratti collettivi nazionali. Si evidenzia, comunque, che rientra nella esclusiva competenza degli Enti provvedere alla concreta individuazione delle fattispecie per le quali la chiamata in giudizio imputabile a testimonianza sia disposta o meno nell'interesse degli stessi